
Utjecaj povjerenika zaštite na radu na zdravlje na radu

Europska perspektiva (Projekt EPSARE)

—
María Menéndez, Joan Benach,
Laurent Vogel (koordinatori)

Izveštaj 107
Europski sindikalni institut



**SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA HRVATSKE**

etui.

Europski sindikalni institut (en. European Trade Union Institute/ETUI) neprofitno je međunarodno udruženje koje provodi istraživanja i organizira osposobljavanja o ključnim europskim ekonomskim i socijalnim politikama.

ETUI-ev Odjel za zaštitu na radu pruža stručne savjete Europskoj konfederaciji sindikata kako bi informirao europsku političku debatu i socijalni dijalog. Cilj mu je promicanje kvalitetnoga radnog okruženja u svim sektorima diljem Europe.

ETUI pomno prati proces izrade, prenošenja i primjene europskoga zakonodavstva na području zaštite na radu. Osnovao je Opservatorij za primjenu europskih direktiva radi provođenja komparativnih analiza promjena koje je europsko zakonodavstvo unijelo u različite sustave prevencije u zemljama EU-a, a izrađuje i zajedničke sindikalne strategije.

ETUI pruža potporu sindikalnim članovima Savjetodavnog odbora za zaštitu na radu sa sjedištem u Luksemburgu.

Provodi kontinuirana istraživanja na područjima kao što su procjena rizika, organizacija prevencije, kemijski i psihosocijalni rizici, azbest, participativni dizajn radne opreme, te rodna dimenzija zdravlja na radnome mjestu.

Vodi mreže stručnjaka s područja razvoja tehničkih standarda (ergonomija, sigurnost strojeva) i kemijskih tvari (provedba REACH-a, klasifikacija, procjena rizika i određivanje granica profesionalne izloženosti). ETUI je pridruženi član Europskog odbora za standardizaciju (CEN).

Utjecaj povjerenika zaštite na radu na zdravlje na radu

Europska perspektiva (Projekt EPSARE)

—

María Menéndez, Joan Benach,
Laurent Vogel (koordinatori)

Izveštaj 107
Europski sindikalni institut

© European Trade Union Institute, aisbl, 2009

Naslov izvornika: The impact of safety representatives on occupational health

Izdavač: Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Za izdavača: Mladen Novosel

Urednik: Željko Slunjski

Prijevod s engleskoga: Dijana Šobota

Za tisak pripremila: Dijana Šobota

Lektura: Đurđica Pavlović

Grafičko uređenje i priprema: Tangir, Samobor

Tisak: Tiskara Petravić, Strmec

ISBN 953-6176-09-2

Sadržaj

Uvod	5
Predstavljanje	7
Povjerenici zaštite na radu (povjerenici ZNR) u Europskoj Uniji	9
Uvjeti koji se vezuju uz utjecaj povjerenika zaštite na radu na zdravlje na radu	13
Makro socijalni i politički uvjeti	15
Uvjeti unutar tvrtke	17
Struktura i organizacija povjerenika zaštite na radu	22
Pristupi i aktivnosti povjerenika zaštite na radu	25
Utjecaj sindikata i povjerenika zaštite na radu na intervencije i ishode	28
Potrebe i izazovi	31
Sindikati i povjerenici zaštite na radu	31
Političari i opća država	32
Znanstveni istraživači	32
Zaključak	35
Dodaci	37
Sudionici projekta EPSARE	37
Bibliografija	38

Uvod

Laurent Vogel,

direktor, ETUI Odjel za zaštitu na radu

Predstavljanje radnika na područjima zdravlja i sigurnosti postalo je ključnim pitanjem u nacionalnim i europskim strategijama prevencije. Takve oblike predstavljanja nalazimo u čitavoj Europi. U nekim zemljama to je vjerojatno najrasprostranjeniji oblik predstavljanja radnika na razini poduzeća. Svi raspoloživi dokazi i informacije ukazuju na blisku povezanost postojanja takvog predstavljanja i sustavnije organizacije prevencije. No, što je najvažnije, ono omogućuje da se veći naglasak stavi na interese i pitanja radnika na području zaštite na radu.

Naravno, samo postojanje predstavljanja nije nikakvo jamstvo da će ono donijeti pozitivne pomake. Razne stvari mogu poboljšati ili pak pogoršati njegovu učinkovitost. Odgovarajuće osposobljavanje i informiranje, pristup stručnim znanjima kada to zahtijevaju složena pitanja, sustavna potpora sindikata – sve je to od ključnoga značenja.

Europske i brojne nacionalne strategije prevencije ne pridaju dovoljnu pozornost golemome potencijalu predstavljanja radnika na području zaštite na radu, iako to često može biti ona prevaga između prevencije kao pukog odrađivanja samo da bi se moglo navesti postojanje prevencije i aktivne politike koja polazi od potreba i inicijativa radne snage. To zanemarivanje se odražava u načinu na koji se formuliraju politike, ali i u samom istraživanju. Istraživanja na području zaštite na radu koja ispituju socijalnu dinamiku zaštite na radu vrlo su oskudna na terenu. Ipak je opće poznato kako je stvarna razina prevencije milijama daleko od onoga što bi doista mogla biti kada bi se koristilo čitavo raspoloživo znanje.

Ova publikacija rezultat je projekta EPSARE – Europski projekt o povjerenicima zaštite na radu, kojega su provodili znanstveni istraživači i sindikalisti. Sažeta je to verzija izvještaja koji iznosi ključne elemente inicijalne ocjene uvjeta i čimbenika koji omogućuju rad povjerenika zaštite na radu u Europskoj Uniji (EU). Projekt je obuhvatio svu dostupnu literaturu, te je prikupio informacije i znanja iz opisnih studija i ključnih informatora. U sklopu projekta također je izrađen teoretski model za opisivanje ključnih uvjeta i čimbenika koji se odnose na povjerenike zaštite na radu i njihov utjecaj na zdravlje i sigurnost na radu.

Navedeni inicijalni izvještaj započinje ispitivanjem statusa povjerenika zaštite na radu u EU, nakon čega slijedi analiza uvjeta i čimbenika za

učinkovito predstavljanje, te zaključak u kojemu se pokušava upozoriti na ključne potrebe i izazove pred sindikatima, povjerenicima zaštite na radu, istraživačima, kreatorima politika i vladinim agencijama.

Sve veći broj istraživanja pokazuje kako participacija kroz predstavljanje značajno utječe na zdravlje i sigurnost na radu. Rezultati projekta potvrđuju golem potencijal povjerenika zaštite na radu za poboljšanje zdravlja i sigurnosti na radu radnika EU.

Ova publikacija stoga služi kao doprinos informacijama u tri ključne debate:

- Za istraživanje o zaštiti na radu, ima za cilj istaknuti važnost istraživanja socijalne dinamike preventivnih aktivnosti koje često potiskuje uski medicinsko-tehnički pristup rizicima i preventivnim mjerama;
- Za sindikate, ističe njihovu specifičnu odgovornost za izradu strategije i adekvatne resurse te potporu aktivnostima povjerenika zaštite na radu;
- Uključuje se u raspravu o politici Zajednice koja je upravo ponovno napadnuta novim pritiscima za deregulacijom pod krinkom „bolje regulacije”. Pokazuje kako izostanak odgovarajuće regulacije, primjerenoga djelovanja inspektorata zaštite na radu i javnih mjera kao potpore povjerenicima zaštite na radu, potkopava strategije prevencije. Određivanje političkih snaga slobodnoga tržišta kako bi se ublažile posljedavčke „obveze informiranja” samo dodatno destabilizira učinkovitost predstavljanja radnika na području zaštite na radu.

Predstavljanje

Projekt „Utjecaj povjerenika zaštite na radu na zdravlje na radu: Europska perspektiva (projekt EPSARE)” je 2006. pokrenuo Europski sindikalni institut za istraživanje, obrazovanje i zaštitu na radu (ETUI-REHS), uz potporu švedskog programa SALTSA i drugih dodatnih izvora financiranja.

Glavna je svrha projekta EPSARE ocijeniti učinkovitost aktivnosti povjerenika zaštite na radu za zdravlje na radu¹. Međutim, projekt EPSARE ima šire *političko značenje*, koje uključuje sljedeće ključne *ciljeve*: (1) povećati znanje o potrebi širenja demokracije na radnome mjestu; (2) dati doprinos političkoj debati o pravnom okviru o predstavljanju radnika na razini EU u novome fragmentiranom fleksibilnom tržištu rada; (3) razviti mrežu sindikalista i znanstvenih istraživača na području zdravlja na radu koja pomaže informirati buduća istraživanja i politike; (4) informacije i znanje učiniti dostupnima za sindikaliste, povjerenike zaštite na radu, praktičare prevencije, te znanstvene istraživače; i (5) razviti praktične alate koje mogu koristiti sindikalisti i povjerenici zaštite na radu. U svrhu ostvarivanja tih ciljeva, EPSARE je razvio *aktivnosti* kao što su pripremni sastanci projektnih koordinatora, poziv sindikalista na suradnju i uključivanje, pokretanje posebne teme na internetskoj stranici ETUI-a posvećene glavnim ishodima i očekivanim rezultatima projekta (www.etui.org > Health and Safety > Main topics > Safety reps), upitnik radi prikupljanja najvažnijih pravnih odredbi i činjenica o povjerenicima zaštite na radu u državama članicama EU, te sastavljanje općeg izvještaja koji uključuje informacije iz nekoliko zemalja (Belgija, Češka Republika, Francuska, Italija, Španjolska i Ujedinjeno Kraljevstvo)².

1 Neki nacionalni projekti (u Španjolskoj, Francuskoj, Belgiji, Ujedinjenom Kraljevstvu i Češkoj Republici) dobili su potporu iz drugih izvora. Jedan od koordinatora (J Benach) imao je djelomičnu potporu španjolskoga Ministarstva obrazovanja i znanosti (*Salvador de Madariaga*, PR2006-0203).

2 Ograničenje ovoga izvještaja jest nedostatak pristupa istraživanjima napisanima na jezicima koji nisu lako razumljivi koordinatorima, kao što su istraživanja objavljena u nordijskim ili istočnoeuropskim zemljama.

U sklopu toga značenja, ovaj *dokument* predstavlja sažetak općega izvještaja. Ima tri *specifična cilja*: kao prvo, dati kratki izvještaj o položaju povjerenika zaštite na radu u EU; kao drugo, analizirati glavne uvjete i čimbenike koji se vezuju uz aktivnosti povjerenika zaštite na radu koji mogu dovesti do poboljšanja djelovanja i rezultata zaštite na radu; konačno, utvrditi neke od izazova s kojima se suočavaju sindikati, političari i vladine agencije, kao i znanstveni istraživači.

Povjerenici zaštite na radu u Europskoj Uniji

Europski sindikati ostvarili su određeni početni napredak u provedbi i širenju radničkih prava na razini EU, ali predstavljanje radnika i radnička participacija na radnome mjestu danas se još uvijek uglavnom temelje na *nacionalnim* zakonima i političkim tradicijama. EU ima *široki raspon nacionalnih situacija* na koje utječu industrijski odnosi, sindikalne tradicije, sektori i vrste djelatnosti. Podaci iz Drugog europskog socijalnog istraživanja (2004.), primjerice, pokazuju da socijalno-demokratske države (uključujući Island i Norvešku) imaju najveći postotak sindikalnog članstva (73,2 posto), znatno veći od općeg prosjeka (22,7 posto), dok istočnoeuropske države sa sovjetskim naslijeđem – osim Ukrajine (42,3 posto) i Slovenije (40,8 posto) – imaju najniže prosječno članstvo (12,9 posto). Još jedan način mjerenja radničke participacije jest kroz predstavnike radnika na radnome mjestu. U 2006. godini, prosjek je iznosio 53 posto u EU-27, od 81 posto u nordijskim zemljama do samo 25 posto u baltičkim zemljama.

Glavni pristup promicanju zastupljenosti radnika na području zaštite na radu ostvaruje se kroz *izbor povjerenika zaštite na radu*, tj. radnika koji imaju poseban mandat predstavljati interese radnika u pitanjima zaštite na radu. Iako ne postoje cjeloviti i u potpunosti pouzdani podaci, procjenjuje se kako u državama EU-17 ima više od *milijun povjerenika zaštite na radu*, uz velike razlike od zemlje do zemlje. Finska i Danska imaju 35.000 do 38.000 povjerenika zaštite na radu na 2,3 i 2,8 milijuna radnika dok, za razliku od njih, Portugal ima tek nekoliko stotina povjerenika zaštite na radu raspoređenih u 60 tvrtki. Većina tih povjerenika zaštite na radu su iskusni radnici koji su ujedno i članovi sindikata, iako različiti sustavi industrijskih odnosa u nekim zemljama omogućuju da i radnici koji nisu članovi sindikata budu izabrani za povjerenike zaštite na radu. Postoje *četiri moguća načina imenovanja povjerenika zaštite na radu*: mogu ih izravno odabrati radnici, imenovati tijela koja zastupaju radnike (npr. radničko vijeće ili slično tijelo), sindikalni povjerenici (tj. izabrani sindikalni dužnosnici) koji imaju zadaće povjerenika zaštite na radu, i radnička vijeća koja obavljaju zadaće povjerenika zaštite na radu. Istraživanja pokazuju kako izravni oblici participacije često nisu imali pozitivan učinak na zdravlje radnika (Walters and Nichols, 2006.). Takve situacije poslodavcima ostavljaju široku diskreciju u odlučivanju o načinima konzultiranja radnika, određivanja obveza povjerenika zaštite

na radu, ograničavanja njihovih praktičnih odgovornosti i kontroliranja praksi radnika. Sadašnje upravljačke strategije dodatno povećavaju izravno sudjelovanje radnika u zaštiti na radu kao alternativni mehanizmi kolektivnog pregovaranja koji su u rukama sindikata (Weil, 1999.). Iako je proveden tek manji broj studija uvjeta koji određuju učinkovitost povjerenika zaštite na radu, dostupni dokazi i iskustva općenito potkrepljuju ideju kako sudjelovanje na temelju predstavljanja (npr. kolektivno predstavljanje interesa radnika kroz formalne statutarne ili dobrovoljne sporazume) ima moćnu snagu za poboljšanje zdravlja i sigurnosti radnika.

Mandat koji povjerenici zaštite na radu imaju, na temelju zakona ili kolektivnog ugovora, daje im određena područja odgovornosti i prava. Okvirna direktiva (Direktiva Vijeća 89/391/EEZ, 1989.) predstavljala je polaznu točku za sudjelovanje povjerenika zaštite na radu, ali njezina specifična uloga ni pravna zaštita nisu u potpunosti razvijene. Pravo radnika na predstavljanje uz pomoć sindikata u pitanjima zaštite na radu u praksi je još uvijek uvelike ograničeno u malim poduzećima, u sektorima djelatnosti s visokim stopama nestalnih radnika, kao i u tvrtkama koje nisu sindikalno organizirane. Razvoj i provedba predstavljanja radnika u vezi s pitanjima zaštite na radu u zemljama poput Švedske i Norveške, te u nekim sektorima ili granama u zemljama kao što je Italija, proširili su ta prava uglavnom za radnike u malim poduzećima (Walters, 1998.; Frick and Walters, 1998.).

Kao što je slučaj i s izabranim povjerenicima zaštite na radu, *predstavljanje radnika u pitanjima zaštite na radu* također se odvija kroz odbore zaštite na radu koje čine predstavnici radnika i poslodavaca radi unapređenja zdravlja i sigurnosti na radnome mjestu. Ti odbori utvrđuju potencijalne probleme na području zaštite na radu i o tome upozoravaju poslodavca. Primjerice, nedavno provedeno istraživanje u Italiji daje opći prikaz stanja povjerenika zaštite na radu u toj zemlji (vidjeti Okvir). Nažalost, takve *vrijedne informacije još uvijek nisu dostupne u većini država članica EU*.

Povjerenici zaštite na radu u Italiji

Odjeli za prevenciju različitih lokalnih jedinica za zdravlje (12 regija i autonomna provincija Trento) 2003.godine su proveli istraživanje koje je sponzorirala Koordinacija regija i autonomnih provincija, a koordinirala Agencija za zdravlje regije Emilia-Romagna. Istraživanje je bilo provedeno na uzorku od 8.138 tvrtki koje predstavljaju različite kategorije prema sektoru, proizvodnji, vlasničkoj strukturi i veličini. Industrijska proizvodnja činila je 60 posto uzorka, a 40 posto usluge; dvije najreprezentativnije skupine su mikro poduzeća (6-9 radnika) i srednja poduzeća (20-199 radnika) – obje čine 30 posto – dok poduzeća koja zapošljavaju više od 200 radnika čine tek 10 posto. Isključena su poduzeća s manje od pet radnika.

Povjerenici zaštite na radu postojali su u 71 posto uzorkovanih poduzeća, koja variraju prema veličini: 88 posto velikih poduzeća (200 i više zaposlenih), manje od 80 posto srednjih poduzeća (20-199 zaposlenih), 65 posto malih poduzeća (10-19 zaposlenih), i 50 posto mikro poduzeća. Istraživanje pokazuje da su u 96 posto slučajeva povjerenici zaštite na radu izabrani unutar poduzeća, a u samo 4 posto (232 od ukupnog uzorka) izvan poduzeća. Među povjerenicima zaštite na radu koji su izabrani unutar poduzeća, samo ih je 29 posto izabrano unutar strukture tzv. jedinstvenog sindikalnog predstavništva na razini radnoga mjesta (RSU, od tal. *Rappresentanza sindacale unitaria*). Taj postotak varira od 80 posto mikro i malih poduzeća do 61 posto za velika poduzeća. Tu razliku uglavnom objašnjava različita struktura radnih odnosa koja je vezana uz veličinu poduzeća. Ako promotrimo samo one industrije zastupljene u uzorku više od 100 poduzeća, najviši postotci su u metalskoj industriji (81 posto) i kemijskoj industriji (81 posto) u privatnom sektoru, i u slučaju vlade (82 posto), te zdravstvenih usluga (85 posto) u javnom sektoru.

Najniže stope zabilježene su u hotelijerskoj industriji (56 posto) i u brokerskim tvrtkama (55 posto).

Izvor: Istituto per il Lavoro. The Role of the Safety Representative in Italy. Travanj 2006. <http://hesa.etui.org/uk/dossiers/files/IPL.pdf>

Uvjeti koji se vezuju uz utjecaj povjerenika zaštite na radu na zdravlje na radu

Kako bismo ocijenili utjecaj aktivnosti povjerenika zaštite na radu na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, proveli smo iscrpnu analizu literature koristeći širok raspon izvora podataka i informacija, uključujući obuhvatan sustavan pregled, razne deskriptivne epidemiološke analize na temelju nacionalnih i europskih istraživanja, te znanje i informacije od ključnih aktera kao što su povjerenici zaštite na radu, sindikalisti i stručnjaci na području istraživanja medicine rada. S obzirom na trenutne podatke na razini EU i ograničenja istraživanja, zauzeli smo metodološki pristup izrade teoretskog modela koji opisuje širok niz uvjeta i čimbenika koji se mogu vezati uz učinkovitost akcija povjerenika zaštite na radu (vidjeti grafikon na str. 14).

Taj model ima dvije svrhe: pomaže vizualizirati uzroke i posljedice različitih uvjeta i čimbenika, te utvrđuje veze između socijalnih i političkih uvjeta, uvjeta unutar poduzeća, uvjeta povjerenika zaštite na radu te njihovih strategija i aktivnosti vezanih uz izloženost, čimbenike rizika, i zdravstvene ishode. Jednostavnim riječima, navedeni model predstavlja sredstvo vizualizacije brojnih uvjeta i čimbenika koji mogu utjecati na učinkovitost aktivnosti povjerenika za zaštitu na radu, kao i instrument za utvrđivanje potencijalnih prostora u politikama za provedbu intervencija.

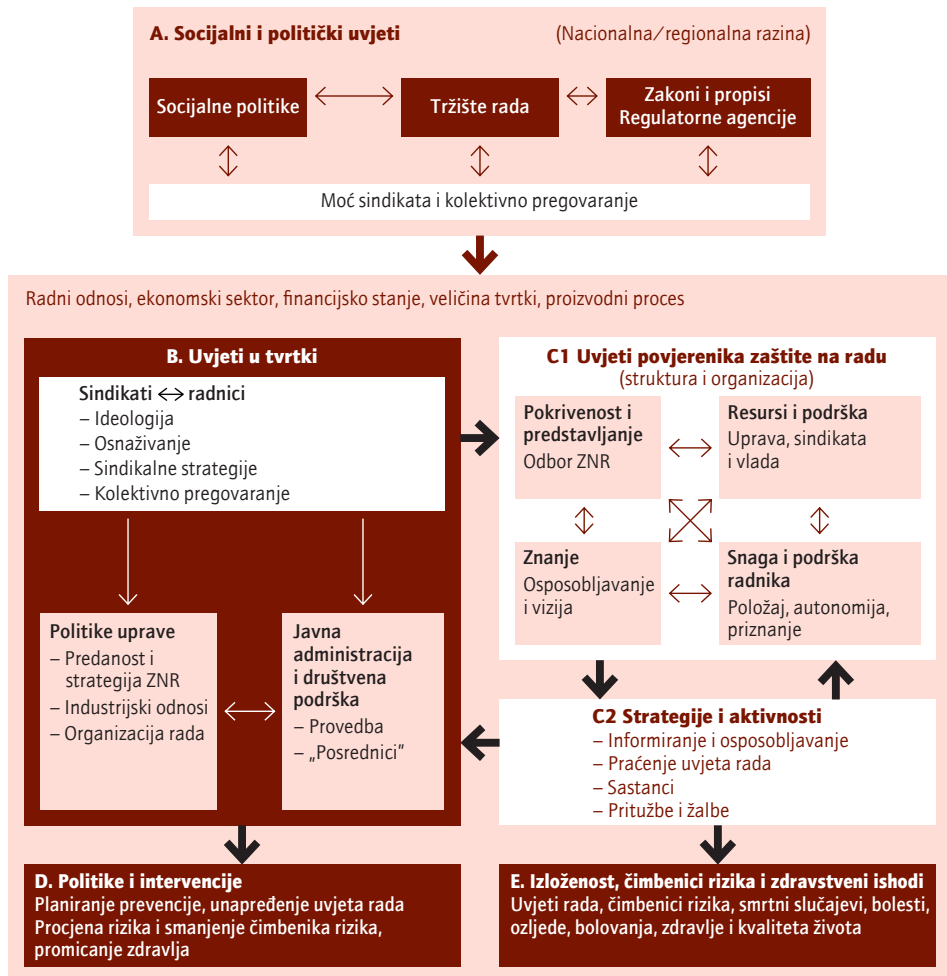
Dio A (*Socijalni i politički uvjeti*) uključuje dinamičku interakciju među četiri glavne makro komponente prisutne u svakoj državi: uloga i utjecaj *socijalnih politika, struktura tržišta rada, zakoni i propisi* regulatornih agencija, *moć sindikata i razmjeri kolektivnog pregovaranja*. Tu model pretpostavlja pozitivan odnos između velikodušnih socijalnih politika i reguliranih tržišta rada, izrade zakona i propisa koji se odnose na zapošljavanje i rad, te viših stopa sindikalne organiziranosti i snage za kolektivno pregovaranje, i provedbe pozitivnih mjera zaštite na radu, povećane participacije radnika i ostalih pozitivnih uvjeta i odlučujućih faktora koji mogu pomoći povećati učinkovitost akcija povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Dio B (*Opći uvjeti unutar poduzeća*) treba promatrati kroz prizmu poduzeća i njegove radne odnose, gospodarski sektor, financijsko stanje, veličinu i proizvodni proces. Aktivnosti triju ključnih aktera imaju presudnu ulogu: *sindikati i radnici*, obuhvaćajući njihove ideološke stavove, razinu snage i participacije, strategije koje mogu poduzeti kako bi pružili

potporu povjerenicima zaštite na radu, i razinu kolektivnog pregovaranja; *uprava*, uključujući njezinu posvećenost strategijama zaštite na radu, i tip organizacije rada među ostalim srodnim čimbenicima; te *opća država/vlada i njezina socijalna podrška*, obuhvaćajući provođenje zakona i propisa, i socijalna podrška preko ključnih „posrednika” kao što su regulatorne agencije, organizacije poslodavaca i pregovori poslodavaca i sindikata.

Dio C1 (*Uvjeti povjerenika zaštite na radu*) promatra četiri povezane komponente: *pokrivenost i reprezentativnost* odbora zaštite na radu, mjera u kojoj se *prava koriste* i razina *sredstava i podrške* koju dobivaju povjerenici zaštite na radu, razina njihova *znanja*, osposobljavanje i informiranje i, vrlo značajno, njihova razina *moći*, a to je pitanje koje uključuje njihov položaj i ugled, sindikalnu autonomiju i priznanje od strane radnika.

Teoretski model uvjeta i čimbenika koje je moguće povezati s aktivnostima povjerenika zaštite na radu i učinkovitih rezultata u zaštiti zdravlja i sigurnosti



Dio C2 (*Strategije i aktivnosti povjerenika zaštite na radu*) se razlikuje sukladno sindikalnim strategijama i politikama, kao i različitim ideološkim i političkim značajkama povjerenika zaštite na radu. Među aktivnostima povjerenika zaštite na radu su *mjere* informiranja i osposobljavanja, *praćenje* uvjeta rada, *sastanci* odbora zaštite na radu, *pomoć* kod upita radnika, *skupovi radnika*, *inspekcija na radnome mjestu*, *procjena rizika*, i *predlaganje rješenja*. Na razinama C1 i C2, model pretpostavlja, ako su povjerenici zaštite na radu bolje strukturirani u smislu pokrivenosti, sredstava, znanja i moći, njihove će strategije i aktivnosti na radnome mjestu donijeti učinkovitije rezultate.

Dio D (*Politike i intervencije*) uključuje planiranje *prevencije*, unapređenje *uvjeta rada*, *procjenu rizika*, *smanjenje čimbenika rizika*, i *promicanje zdravlja*. Pretpostavlja se da će djelovanje povjerenika radnika za zaštitu na radu, izravno (kroz njihove specifične aktivnosti), ili neizravno (preko poboljšanja do općeg radnog okruženja) dovesti do učinkovitih politika i intervencija za unapređenje zaštite zdravlja i sigurnosti.

Na kraju, Dio E (*Izloženosti, čimbenici rizika i zdravstveni ishodi*) uzima u obzir različite zdravstvene pokazatelje uvjeta rada, smanjenje i zaštitu *izloženosti i čimbenika rizika*, te utjecaj tih uvjeta i čimbenika na *zdravstvene rezultate* kao što su proširenost i učestalost smrtnosti, bolesti, ozljede na radnome mjestu, bolovanja i zdravlje radnika i kvaliteta života.

Makro socijalni i politički uvjeti

Dobrobit radnika, njihovo zdravlje i kvaliteta života povezani su s nizom ključnih makro socijalnih i političkih uvjeta koje provode pojedine države. Izraz *razvoj socijalne države* odnosi se na opseg u kojemu vlade koriste svoje distributivne ovlasti kroz provedbu socijalnih politika, tržišta rada i propise o zapošljavanju, snagu sindikata, te sustav i uvjete kolektivnog pregovaranja (način na koji se vode odnosi između radnika i poslodavaca). Istraživanje pokazuje da postoji veza između snage radnika i njihovih sindikata i vrste državnog režima (socijalno-demokratski, konzervativno-korporatistički, ekonomski liberalni), vrste radnih odnosa te zdravlja i sigurnosti radnika (Chung i Muntaner 2007.; Benach, Muntaner *et al.*, 2009.).

Flexibilizacija proizvodnje, tehnološke promjene i promjene u upravljanju proteklih su desetljeća doveli do nove potražnje za produktivnošću na sve više dereguliranom *europskom tržištu rada*. Postoji sve više znanstvenih dokaza kako novi oblici nesigurnog zapošljavanja i intenzifikacija rada štete zdravlju i dobrobiti europskih radnika i njihovih obitelji; istraživanje pokazuje da čimbenici vezani uz podugovaranje – poput financijskih / štednih pritisaka na podugovarače, dezorganizacija/ lomljenje upravljanja zaštitom na radu, i neodgovarajuće regulatorne kontrole, dovode do slabljenja zdravlja na radu u razvijenim zemljama,

ali i u zemljama u razvoju/siromašnim zemljama (Johnstone *et al.*, 2001.; Benach, Muntaner *et al.*, 2009.). U kontekstu dominantnog ekonomskog liberalnog diskursa fokusiranog na ekonomski rast i fleksibilnost tržišta rada, odgovori vlada na radno zakonodavstvo, sindikalne sporazume, sustave osposobljavanja, tržišta rada koja štite prihode radnika i sigurnost radnih mjesta često su bili slabi i fragmentirani. Sindikati i povjerenici zaštite na radu stoga su suočeni s ozbiljnim izazovom kako preokrenuti taj zabrinjavajući trend i situaciju. Konkretnije govoreći, oni imaju ključnu ulogu u zaštiti zdravlja i dobrobiti najranjivijih radnika na radnim mjestima koja nisu snažno sindikalno organizirana.

Zakonodavstvo i propisi na području zaštite na radu, uključujući pravo na odgovarajuće informiranje i savjetovanje o pitanjima zaštite na radu, među glavnim su pitanjima socijalne politike u Europskoj Uniji. U posljednja dva desetljeća većina europskih država prepoznala je i uredila pravo radnika na sudjelovanje u zaštiti na radu tako što su u svoje nacionalno zakonodavstvo prenijeli Okvirnu direktivu EU 1989/391. Međutim, razina prenesenosti navedene Direktive u većini država nije zadovoljavajuća i brojni nacionalni zakoni nisu u cijelosti provedeni. To se odražava u pitanjima kao što su: razina odgovornosti poslodavaca za zaštitu na radu, pokrivenost i izbor sindikalnih predstavnika, obvezna procjena rizika na radu, potreba za provedbom usluga medicine rada i, konačno, razvoj informiranja, savjetovanja, osposobljavanja i sudjelovanja među radnicima. Navedeno će vjerojatno utjecati na snagu i učinkovitost akcija sindikata i povjerenika zaštite na radu.

Snaga radništva igra ključnu ulogu u provedbi socijalnih politika, propisa tržišta rada i kolektivnog pregovaranja u svim europskim državama. Ravnoteža moći između poslodavaca, vlade i sindikata određuje vrstu radnih odnosa koji će biti utvrđeni, koje će politike zapošljavanja i medicine rada biti utvrđene kao prioritete, koji će propisi o zaštiti na radu biti odobreni, koji će uvjeti rada i štetnosti i rizici vezani uz rad biti smatrani prihvatljivima, te koji će procesi sudjelovanja i oblici predstavljanja radnika na radnome mjestu postojati (Hall *et al.*, 2006.). Ideologija i stavovi dionika o zdravlju i zdravstvenim nejednakostima također su ključni u određivanju vrijednosti i prioriteta politika zaštite na radu. Na žalost, vlade i sindikati nisu uvijek zaštitu na radu stavljali među svoje prioritete, niti u sporazume i kolektivne ugovore. Ta su pitanja često pri samome dnu popisa u raspravama o, primjerice, plaćama, sigurnostima radnoga mjesta i mirovinama.

Poseban učinak *kolektivnog pregovaranja* na zdravlje i sigurnost na radnome mjestu podrazumijeva prilagodbu općih pravnih preventivnih odredbi u specifične odredbe za konkretne realnosti pojedinih sektora, poduzeća, proizvodnih jedinica, radnih mjesta i uvjeta rada. Kolektivni pregovori temelje se na dva glavna stupa: iskustvo i znanje aktera uključenih u pregovarački proces, i količina moći koju svaki od njih ima. Pritisak organiziranog radništva oblikuje tip socijalnih i ekonomskih politika, uključujući tržište rada, zakone i propise. Dokazi potvrđuju kako su u slučaju postojanja snažnih sindikata informacije i standardi koji se od-

nose na opasnosti na radnome mjestu unaprijeđeni, sustavi zaštite na radu bolje funkcioniraju, a aktivnosti radnika su učinkovitije. Primjerice, u Španjolskoj su se godine sindikalnih kampanja i pritisaka usmjerenih prema smanjenju zloupotreba kod podugovaranja na gradilištima isplatile 2006. kada je usvojen zakon (Zakon br. 32/2006.) koji propisuje da svi zainteresirani povjerenici zaštite na radu moraju biti informirani o svim ugovorima s podugovaračima, a granski kolektivni ugovor može predvidjeti osposobljavanje zajedničkog predstavnika radnika koji rade na istome radnome mjestu (ETUI, 2008.).

Uvjeti u poduzećima

Ovdje opisujemo uvjete u poduzećima koji se odnose na učinkovitost povjerenika zaštite na radu: uključenost, potpora i predanost sindikata i radnika; politike i predanost uprave i poslodavaca; i kontrola opće vlade preko inspekcija i kontrola javnih agencija. Također razmatramo kontekstualne čimbenike poput veličine poduzeća, financijskoga stanja, stanja na području podugovaranja ili grane industrije. Na primjer, postoje dokazi da tržišni odnosi između različitih organizacija uključenih u lanac ponude mogu dovesti do situacije u kojoj veće i financijski snažnije strane osiguravaju financijski pogodne ugovorne uvjete koji mogu nepovoljno utjecati na upravljanje zaštitom na radu u onim organizacijama s kojima sklapaju ugovor (James *et al.*, 2007.).

Sindikati i radnici

U ovome dijelu razmatramo dva opća pitanja. Jedno je *ideologija i politička pozicija* sindikata i radnika. Sindikati moraju biti u potpunosti opredjeljeni za unapređenje zdravlja na radu i smanjenje zdravstvenih nejednakosti radnika bez obzira na spol, vrstu posla, ugovorne sporazume, lanac ponude ili veličinu poduzeća.

To zahtijeva neovisnost o upravi, ulaganje odgovarajućih sredstava, i provedbu dugoročnih aktivnih političkih strategija. Drugo je pitanje osnaživanje, *ovlašćivanje radnika*. Radnici koji su ovlašteni imaju veću autonomiju, autoritet u odlučivanju i snagu na radnome mjestu; to je korak prema većem uključivanju u sva pitanja organizacije rada, koji daje veću snagu sindikatima i povjerenicima zaštite na radu. Istraživanja pokazuju kako sindikalna organiziranost sama po sebi ne dovodi do poboljšanja radničke participacije, već je za to potrebno da sindikati razviju programe koji povećavaju znanje, političku svijest i osnaživanje radnika, dajući im mehanizme pomoću kojih mogu izraziti svoje preokupacije i interese te mobilizirati svoj utjecaj u „zajednički akcijski glas” (James and Walters 2002.).

Osim navedenih općih pitanja, ovdje također razmatramo dva skupa konkretnijih pitanja: *sindikalne strategije i podrška, te utjecaj kolektivnog pregovaranja*.

Kad je riječ o sindikalnim strategijama, prvo treba razmotriti *jačanje pozicije povjerenika zaštite na radu*. Ta strategija obuhvaća tri ključne stvari. Kao prvo, osiguravanje znanja, informacija i osposobljavanja povjerenika zaštite na radu. Da bi osposobljavanje bilo učinkovito, ono ne smije ostati samo na stručnom pristupu već mora koristiti participativnu metodologiju. Iz odgovora povjerenika na pitanja o učinkovitosti sindikalnog osposobljavanja jasno proizlazi da metode koje se koriste u podučavanju – kao što su učenje koncentrirano na učenika i razvoj vještina – igraju ključnu ulogu (Walters *et al.*, 2001.). Također, nameće se zaključak kako se ključ razumijevanja nalazi u odnosu između aspekata učenja sindikalnog obrazovanja i socijalne komponente radnih odnosa zaštite na radu (Walters and Frick, 2000.). Kao drugo, izgradnja mreža povjerenika zaštite na radu, utvrđivanje korisnih i redovitih kanala informiranja povjerenika zaštite na radu i pružanje pravnih i stručnih savjeta od strane sindikata vjerojatno su ključna sredstva za praktičnu provedbu te strategije. I na kraju, treće, pružanje osnovne logističke potpore povjerenicima zaštite na radu i ostali participativni mehanizmi. To obuhvaća izradu praktičnih alata kao što su priručnici, letci, bilteni ili redovita izdanja magazina o pitanjima zaštite na radu, te pružanje nezavisnih stručnih i pravnih profesionalnih savjeta. Važnu ulogu imaju i mediji kao što su *Por Experiencia* (Španjolska), *Hazards* (Ujedinjeno Kraljevstvo), *2087* (Italija), i *Santé et Travail* (Francuska).

Konkretan primjer te strategije možemo naći u Španjolskoj u slučaju *Sindikalnog instituta za rad, okoliš i zdravlje (ISTAS)*, neprofitne sindikalne tehničke zaklade uz potporu Španjolskog saveza sindikata *Comisiones Obreras* (CC.OO.), čija je svrha promicanje unapređenja uvjeta rada, zaštite zdravlja i sigurnosti te zaštite okoliša (vidjeti Okvir).

Slučaj Španjolskog sindikalnog instituta za rad, okoliš i zdravlje (ISTAS)

Glavni strateški cilj ISTAS-a jest osnaživanje sindikalnih predstavnika, posebice povjerenika zaštite na radu, za preuzimanje njihove zakonske uloge i prava na temelju Zakona o zaštiti na radu (LPRL). Glavnina aktivnosti ISTAS-a stoga je koncentrirana na utvrđivanje potreba i pružanje informacija, osposobljavanja i savjeta povjerenicima zaštite na radu, te na osiguravanje nužnih alata za sindikalne intervencije na radnim mjestima.

Drugo važno područje aktivnosti odnosi se na razvoj novih participativnih alata i resursa kojima bi se pružala potpora novim oblicima zastupanja radnika kao što su povjerenici za zaštitu okoliša, u sklopu opće nadležnosti za promicanje socijalnog dijaloga i pregovaranja. Rad ISTAS-a može se smatrati nekom vrstom *aktivizma znanja* na način da radi i u tehničko-znanstvenoj i u socijalno-sindikalnoj areni radi strateškog prikupljanja, proizvodnje i korištenja tehničkog, znanstvenog i pravnog znanja kako bi se osnažili povjerenici radnika za zaštitu na radu na razini poduzeća. ISTAS podupire uključivanje povjerenika zaštite na radu u sva pitanja vezana za zaštitu na radu uz proaktivni pristup poslodavcima i upravi, a ne na način da samo reagiraju ili nadziru. ISTAS se također usredotočuje na aktivnosti potpore kako bi se podigla opća razina svijesti, ali i organiziranosti i mobiliziranosti čitave radne snage radi dogovaranja odgovarajućih

promjena uvjeta rada. Primjer provedbe te strategije jest promicanje prevencije psihosocijalnih rizika na radnim mjestima u Španjolskoj, gdje je izrađena participativna strategija koja povjerenicima za zaštitu na radu omogućuje veći utjecaj na procese procjene psihosocijalnih rizika na radnome mjestu, te da potaknu poslodavce na pregovaranje o zdravijim radnim organizacijama.

Izvor: Moncada S et al., Psychosocial work environment improvement: One way to reduce (some) causes of health inequalities for the Union Institute of Work, Environment and Health (ISTAS) – „Poboljšanje psihosocijalnog radnog okruženja: Jedan način za smanjenje (nekih) uzroka zdravstvenih nejednakosti“, za Sindikalni institut za rad, okoliš i zdravlje (ISTAS), objavljeno u: Benach J, et al., Employment, Work, and Health Inequalities: A Global Perspective (2009.)

Druga strategija je integracija *funkcija povjerenika zaštite na radu u sindikalne organizacije na razini radnoga mjesta*. Sindikati stoga moraju razviti akcije kako bi uključili sve vrste predstavljčkih tijela (npr. radnička vijeća, sindikalni povjerenici) u probleme zaštite na radu. Izdvajamo jedan takav primjer iz Belgije i Saveza kršćanskih sindikata (Algemeen Christelijk Vakverbond/ Confédération des Syndicats Chrétiens, ACV/CSC), najveće sindikalne organizacije u Belgiji, s 1,6 milijuna članova, 22 regionalne federacije i 16 industrijskih sindikata (vidjeti Okvir). Aktivnosti ACV/CSC-a na području zaštite na radu provode se u čitavoj strukturi sindikata.

Uključivanje čitave sindikalne organizacije na razini radnoga mjesta u pitanja zaštite na radu

U Belgiji granska federacija udružena u ACV/CSC daje potporu sindikalnim povjerenicima i odborima u vezi sa svim sindikalnim pitanjima, uključujući i zaštitu na radu. Glavna strategija integriranja funkcija povjerenika zaštite na radu u ukupnu sindikalnu organizaciju na radnome mjestu i njezine akcije jest poticanje sindikalnih predstavnika na organiziranje i planiranje rada o svim pitanjima vezanima uz radno mjesto, uključujući zaštitu na radu. Nadzor i podršku u vezi sa specifičnim temama pružaju sindikalni profesionalci koji su specijalizirani stručnjaci za zaštitu na radu. Svaka granska federacija i svaka regionalna federacija ima takve stručnjake. Kako bi ostvario taj cilj, ACV/CSC osigurava osposobljavanje i pruža praktične savjete.

Izvor: Stéphane Lepoutre. Service entreprise de la CSC

Drugo specifično pitanje koje se odnosi na sindikate i radnike jest *kako kolektivno pregovaranje utječe na povjerenike zaštite na radu*. Ranije spomenuti nedostatak specifičnih nacionalnih zakona može se u određenoj mjeri ispraviti granskim ili kućnim kolektivnim ugovorima. Konkretno, kolektivni ugovori mogu pomoći u stvaranju niza uvjeta koji omogućuju bolji rad povjerenika zaštite na radu: kao prvo, veliki broj ugovora sadržava odredbe koje povećavaju pokrivenost povjerenika zaštite na radu, često proširujući načine njihova izbora i otvarajući nove oblike

predstavljanja (npr. regionalni ili sektorski povjerenici zaštite na radu); drugo, neki se bave i pitanjima resursa, poput osposobljavanja ili slobodnog vremena, među ostalim; treće, neki predviđaju šira prava na savjetovanje i sudjelovanje; konačno, kolektivni ugovori mogu sadržavati mjere kojima će se osigurati veće poštovanje i provedba mjera zaštite na radu od strane poslodavca.

Moguće je navesti razne primjere. Jedan takav je iz Španjolske, u slučaju granskog sindikata kemije i tekstilne industrije udruženog u CC.OO (FITEQA-CCOO). Opći kolektivni ugovor za kemijsku industriju potpisan 2004. ugradio je prijedlog o procjeni čimbenika rizika u organizaciji rada, uz obvezu procjene psihosocijalnih čimbenika rizika na radnome mjestu. Drugi noviji primjer jest najveći proizvođač čelika u svijetu (Arcelor Mittal) i sindikati koji zastupaju njegove zaposlenike u cijelome svijetu (Federacija metalaca, Ujedinjeni radnici u čeličnoj industriji i Međunarodna federacija metalaca). Ugovor, potpisan u lipnju 2008. i prvi takve vrste u industriji čelika, utvrđuje obvezu osnivanja zajedničkih odbora zaštite na radu uprave i sindikata, kao i pokretanja programa osposobljavanja i obrazovanja. Ugovor je također predvidio osnivanje općeg odbora zaštite na radu uprave i sindikata radi identificiranja pogona i pružanja pomoći kako bi unaprijedili rezultate na području zaštite na radu u čitavom poduzeću (ETUI, 2008.b). Još jedan nedavni primjer dolazi iz Nizozemske a odnosi se na sporazum o zaštiti na radu (vidjeti Okvir).

Nizozemski sporazum o zaštiti na radu: sredstvo procjene rizika na razini sektora

U Nizozemskoj je od nedavno uloga sindikata na sektorskoj razini na području zaštite na radu (ZNR) osnažena tzv. sporazumima o zaštiti na radu između poslodavaca i sindikata. Jedan takav je razvoj alata za procjenu rizika na razini sektora uz uključenost sindikata. Procjena rizika zakonska je obveza svih poslodavaca. Kada tvrtke koriste alate procjene rizika koji je razvijen za njihov sektor uz odobrenje sindikata i koji je sastavni dio kolektivnog ugovora, više se ne trebaju savjetovati sa stručnjakom ZNR (zakonski uvjet na temelju nizozemskoga Zakona o uvjetima rada). Ako sindikat stavi veto na alat za procjenu rizika, tvrtka ga i dalje može koristiti, ali mora dobiti nezavisni savjet stručnjaka ZNR. Jedan od mogućih načina provedbe odredbi sadržanih u sporazumima o ZNR jest da ih se uključi u kolektivne ugovore, jer sporazumi nisu pravno obvezujući, a sindikati ne mogu osigurati njihovo poštovanje kao što to mogu u slučaju kolektivnih ugovora. Preliminarne analize pokazuju kako su inspektori rada prepoznali veću učinkovitost sredstava za procjenu rizika na sektorskoj razini koji su sadržani u kolektivnim ugovorima (74,1 posto) od onih koje sindikati nisu odobrili (70,8 posto).

Izvor: Popma J. Pobljšava li radnička participacija zdravlje i sigurnost? Rezultati iz Nizozemske. Zajednička konferencija Europske konfederacije sindikata i Odjela ETUI-REHS-a za zaštitu na radu. Bruxelles, 11.- 12. veljače 2008.

Uprava

Uključenost povjerenika zaštite na radu u savjetodavne strukture i procese, kao i razvoj njihovih funkcija i aktivnosti, pod utjecajem su struktura i sustava industrijskih odnosa i organizacije uvjeta rada unutar poduzeća. Uloga poslodavaca i uprave u odnosu na zaštitu na radu stoga može poticati ili ometati učinkovitost akcija koje poduzimaju povjerenici zaštite na radu. S obzirom na to da veliki broj aktivnosti povjerenika zaštite na radu mora biti proveden zajedno s upravom, njezina opredijeljenost za participativni pristup preduvjet je osiguravanja učinkovitoga funkcioniranja povjerenika zaštite na radu na radnome mjestu (Milgate et al., 2002.; Walters 2006.). U proizvodnji i maloprodaji, primjerice, različiti obrasci ponašanja uprave dovedeni su u vezu s nižim stopama izostanaka zbog ozljeda, kao što su: uključivanje zaštite na radu u opis posla svakog menadžera, uključivanje rezultata na području zaštite na radu u godišnju evaluaciju rada svakog menadžera, te prisutnost viših menadžera na sastancima zaštite na radu (Shannon *et al.*, 1996.).

Općenito, *opredijeljenost uprave* podrazumijeva pozitivan pristup zaštiti na radu koji bi trebao biti pretočen u dugoročne politike, uvođenje promjena u radne odnose i organizaciju rada kako bi se olakšalo djelovanje povjerenika zaštite na radu. Međutim, porijeklo i ishodi te opredijeljenosti, predanosti uprave često nisu jasni. Da bismo razumjeli odakle ta opredijeljenost, moramo razmotriti „*unutarnje*” čimbenike kao što su etičke vrijednosti i ideološki ili politički stav uprave kad je riječ o pitanjima zaštite na radu. Na primjer, poslodavac može pomoći u stvaranju istinskoga dijaloga, uključivanjem radnika u rasprave i odluke. Ostali unutarnji čimbenici jesu prosudbe menadžera o ekonomskim troškovima (npr. vezano uz visoku stopu izostanaka zbog bolovanja, gubitak produktivnosti, i iscrpljenost radne snage), njihovo znanje i osposobljavanje o zaštiti na radu, i moguća posebna uključenost srednjeg menadžmenta. No treba razmotriti i ostale „*vanjske*” čimbenike, uključujući pritiske i mjere praćenja koje provode sindikati, zakonodavstvo, propisi i provedba, te prosvjedi javnosti ili medijska pozornost. Iako je potrebno provesti brojna istraživanja kako bi se razumjeli uvjeti i čimbenici koji promiču opredijeljenost i aktivnosti uprave na području zaštite na radu, znanje kojim sada raspolazemo ide u prilog ideji da je snaga sindikata jedan od najvažnijih čimbenika (Shannon *et al.*, 1996.; Shannon *et al.*, 1997.).

Konačno, opredijeljenost uprave možemo smatrati doista istinitom kada je to potkrijepljeno djelovanjem, formalnim mjerama i jasnim rezultatima. Primjeri su sljedeći: donošenje jasnih i odgovornih politika zaštite na radu, uključujući i iznos dodijeljenih financijskih sredstava; izrada sustava upravljanja u svrhu prevencije, smanjenja i eliminiranja opasnosti, uključujući jasne i sustavne mehanizme radničke participacije, savjetovanja i informiranja; pravodobno realiziranje preporučenih akcija; i, konačno, procjena rizika i postupci kontrole zdravlja radnika, te vođenje dokumentacije o istom. Još jedan specifičan važan čimbenik koji pokazuje istinsku opredijeljenost uprave jest uključivanje aktivnosti i investicija u zaštitu na radu među pitanja dnevnog upravljanja.

Opća država

Razvijanje snažnoga, proaktivnoga djelovanja vlade na području zaštite na radu uvjet je koji pomaže potaknuti poslodavce na poštovanje standarda zaštite na radu kao i zakonskih prava radnika. Države mogu imati značajan utjecaj na učinkovitost aktivnosti povjerenika zaštite na radu, na dva načina: provedba *politika, programa i propisa*, i kroz ulogu koju imaju *vladine regulatorne agencije*, tj. institucije koje primjenjuju ili provode propise.

Javne politike mogu pomoći osigurati sindikatima i povjerenicima zaštite na radu znanje, zaštitu i snagu koja im je potrebna za učinkovito sudjelovanje i stvarno unapređenje zaštite na radu. Kao prvo, vlade mogu razviti javne baze podataka o zaštiti na radu kao i o mehanizmima kojima povjerenici zaštite na radu i menadžeri mogu pristupiti tim informacijama. Drugo vezano pitanje jest registracija povjerenika zaštite na radu, koju pokrivenost imaju i načini njihova izbora (npr. područni delegati u Švedskoj). Treće, vlade mogu osigurati pravnu zaštitu povjerenika zaštite na radu od otkaza. Četvrto, politike zaštite na radu na razini poduzeća koje se odnose na odštete radnicima, izloženost opasnostima na radnom mjestu, ili na organizaciju sustava prevencije, pod velikim su utjecajem djelovanja vladinih agencija. Do sada veliki broj tih javnih politika nije se uspio nametnuti kao stvarni prioritet na političkoj agendi EU.

Kad je riječ o ulozi vladinih regulatornih agencija, uloga inspektorata rada ključna je za provedbu strategija zaštite na radu. Inspektorat rada mora promicati znanje i provedbu propisa na razini radnoga mjesta. Aktivnosti nadzora koje trenutno provode brojne vlade i inspektori rada u državama EU-27 su neodgovarajuće, preslabe ili nepotpune.

Zapravo, velika je vjerojatnost da u velikoj većini radnih mjesta u EU nikad nije bio proveden inspeksijski nadzor. U većini europskih država inspekcija rada danas nije u stanju primjenjivati pravila i propise kako bi uvjerala poslodavce da aktivno provode programe zaštite na radu. U većini istočnoeuropskih država, inspekcija rada slabo je opremljena i još se uvijek muči s reorganizacijom.

Struktura i organizacija povjerenika zaštite na radu

Brojne su i raznolike strukture i organizacija povjerenika zaštite na radu u poduzećima, kao i njihove ovlasti i mehanizmi koji mogu olakšati ili ograničiti učinkovitost njihova djelovanja na području zaštite zdravlja i sigurnosti. Ovdje opisujemo četiri najvažnija čimbenika: pokrivenost i predstavljenost povjerenika zaštite na radu; pristup resursima i podrška koju dobivaju od uprave, vlade i sindikata; razina znanja, osposobljavanje i vizija koju povjerenici zaštite na radu imaju; i na kraju, razina njihove snage, ovlasti i utjecaja.

Značajke i pokrivenost odbora zaštite na radu u Francuskoj

U Francuskoj su povjerenici zaštite na radu članovi odbora zaštite na radu na razini radnoga mjesta (*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail* – CHSCT), u kojemu su zastupljeni i predstavnici uprave, a koji mora biti osnovan u tvrtkama koje zapošljavaju više od 50 radnika. Članovi CHSCT-a ujedno su i članovi radničkog vijeća (*Comité d'Entreprise* – CE), izabranog tijela predstavnika radnika. Kada je u nekoj tvrtki organiziran sindikat, obično je zastupljen u radničkom vijeću i u odboru zaštite na radu, ali to nije nužno, jer su to izabrana tijela radničkih predstavnika. Oni stoga ne moraju uključivati predstavnike sindikata, iako sindikati mogu biti zastupljeni. Najnovije istraživanje (2004.godine) pokazalo je kako je u 72 posto radnih mjesta na kojima ima više od 50 zaposlenih osnovan odbor zaštite na radu. Glavni razlog njegovoga nepostojanja, usprkos zakonskoj obvezi, jest nedovoljan broj kandidata na izborima za predstavnika radnika (radničko vijeće). Prisutnost odbora zaštite na radu u bliskoj je vezi s veličinom poduzeća, tj. brojem zaposlenih. Samo 17 posto poduzeća koja zapošljavaju između 20 i 49 radnika imaju osnovan odbor zaštite na radu. Glavne odrednice postojanja i djelovanja odbora zaštite na radu (gdje se djelovanje mjeri brojem sastanaka) jesu struktura i radni odnosi na radnome mjestu. Postojanje odbora zaštite na radu ovisi o politikama uprave, ali i o unutarnjim pritiscima sindikata. Stoga je organiziranost sindikata ključna odrednica postojanja odbora zaštite na radu, što je dodatno osnaženo postojanjem nezadovoljstva radnika: odbori zaštite na radu prisutni su u samo 29 posto tvrtki koje u razdoblju od tri godine prije provođenja istraživanja (2002.-2004.) nisu imale ni jedan radni spor, ali postoje u 44 posto onih koje su imale jedan spor i u 72 posto onih kod kojih su bila dva ili više sporova. Studija temeljena na drugom istraživanju pokazuje kako prisutnost odbora zaštite na radu također ovisi o postojanju i prirodi opasnosti za sigurnost i zdravlje na radnome mjestu. Veća je vjerojatnost da će odbor zaštite na radu biti osnovan u tvrtkama koje koriste rad u smjenama i noćni rad, gdje je intenzitet rada visok i gdje su neki radnici izloženi ionizirajućem zračenju, iako ne postoje dokazi o poveznici s kemijskim ili fizičkim opasnostima.

Izvor: Thomas Coutrot. DARES, ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, Paris, Francuska

Prvo pitanje je pokrivenost i predstavljenost, tj. apsolutan broj ili gustoća povjerenika zaštite na radu na radnome mjestu, vrsta izbora i načini na koji se biraju. Kada nema odgovarajuće pokrivenosti, predstavnici su često marginalizirani a njihove aktivnosti manje učinkovite. Najučinkovitiji pristup najvjerojatnije su povjerenici zaštite na radu koje su imenovala tijela predstavljanja radnika uz podršku sindikata. Još jedno važno pitanje koje treba uzeti u obzir je postojanje *odbora zaštite na radu*. Oni djeluju kao izvori informacija i kao forumi za raspravu među povjerenicima zaštite na radu. Tamo gdje ne postoji odbor, manje je prostora za sudjelovanje i pregovaranje. Jedan primjer iz Francuske ilustrira važnost informacija o pokrivenosti i glavnim značajkama odbora zaštite na radu (vidjeti Okvir).

Drugo pitanje vezano uz strukturu i organizaciju povjerenika zaštite na radu je *pristup resursima i podrška*. Povjerenicima zaštite na radu potrebna je odgovarajuća razina fizičkih resursa (npr. ured, računala, internetska stranica i ostali osnovni materijali), pravni resursi, i što je još važnije, snažna podrška uprave, vlade i sindikata kako bi učinkovito obavljali svoje dužnosti.

Velike su razlike među razinama resursa povjerenika zaštite na radu među zemljama EU, sektorima i tvrtkama, od povjerenika koji imaju vlastiti budžet do onih s ograničenim sindikalnim sredstvima i koji rade uz ozbiljna ograničenja, te brojne druge razlike između ta dva pola. Istraživanja o povjerenicima zaštite na radu pokazuju da nije moguće pretpostaviti nijedan od tih uvjeta. U velikom broju slučajeva, povjerenici zaštite na radu nemaju dovoljno informacija o resursima i njihovu korištenju. U brojnim tvrtkama, no uglavnom na malim radnim mjestima, povjerenici zaštite na radu zbog straha od odmazde ili otkaza ne inzistiraju na svojim zakonskim pravima.

To nas vodi do uloge koju imaju uprava, vlada i sindikati kad je riječ o resursima i podršci. Uprava mora povjerenicima zaštite na radu osigurati *plaćeno slobodno vrijeme* za pohađanje odgovarajuće edukacije, inspekcijски nadzor, istraživanja i sudjelovanje u sastancima.

Takvo plaćeno slobodno vrijeme mora biti planirano i ugrađeno u godišnjem proračunu poduzeća. Također je važno da povjerenici zaštite na radu stvarno mogu koristiti to pravo, a da im pri tome kolege radnici ne preuzmu njihov posao. Studije kojima su pridonijeli sami povjerenici zaštite na radu sa svojim informacijama pokazuju kako je to ključna prepreka u njihovu obavljanju rada (Walters *et al.*, 2005.; García 2007.; DTI 2007.). Uprava bi također trebala osigurati pristup *informacijama* poduzeća o zdravlju na radnome mjestu općenito i o specifičnim pitanjima zaštite na radu.

Zakonodavstvo daje jamstvo na papiru za pristup informacijama, no to često nije slučaj u praksi u brojnim tvrtkama. Informacije bi trebale biti odgovarajuće, osigurane dovoljno rano i na način koji omogućuje da ih povjerenici zaštite na radu razumiju i da mogu odgovoriti na njih. Povjerenici zaštite na radu moraju imati pravo i način za uključivanje i savjetovanje s nezavisnim sindikalnim ili vladinim stručnjacima. Posljednje važno pitanje je utvrđivanje jasnih *komunikacijskih kanala* između svih ključnih aktera. Učinkovita komunikacija između uprave i članova odbora, povjerenika zaštite na radu, te sindikata i radnika smatra se temeljem za savjetovanje na radnome mjestu.

Povjerenici zaštite na radu od *vlade* uglavnom trebaju podršku u smislu *informacija, provedbe i posredovanja*. Kao prvo, stručnjaci iz javnih agencija moraju dati kvalitetne informacije i savjete povjerenicima zaštite na radu; drugo, vlade moraju primijeniti odgovarajuće institucionalne mehanizme kako bi povjerenici zaštite na radu imali brzi, jednostavan i puni pristup inspektorima zaštite na radu i drugim regulatornim agencijama; treće, vlade moraju pružiti pravnu zaštitu povjerenicima zaštite na radu kojima je potrebna snažnija zaštita od otkaza; četvrto, u slučaju spora ili izrazitog neslaganja između uprave i povjerenika zaštite na radu javne institucije moraju posredovati stručno i odgovorno na „neutralan” način; i peto, vlade moraju uspostaviti javne baze podataka o pitanjima zaštite na radu kao i mehanizme kojima povjerenici zaštite na radu ili menadžeri mogu pristupiti tim informacijama.

Povjerenicima zaštite na radu također je potrebna snažna *potpora sindikata*, ponajprije zaštita od odmazde uprave. Sindikati su ključan akter u pružanju odgovarajućih informacija i osposobljavanja kako bi se omogućilo pravilno ispunjavanje dužnosti povjerenika zaštite na radu.

Treći strukturalni uvjet je *znanje, osposobljavanje i vizija* povjerenika zaštite na radu, tj. koje vještine, pripremljenost te osobnu i kolektivnu svijest i osviještenost posjeduju. Istraživanja o radničkim predstavnicima na području zaštite na radu u kemijskoj industriji i industriji graditeljstva pokazuju da tamo gdje su rezultati i mehanizmi zaštite na radu najbolje razvijeni, povjerenici zaštite na radu sudjeluju u sindikalnom osposobljavanju (Walters i Nichols 2006.). Te nalaze potvrđuju i druga istraživanja. Znanje i osposobljavanje o zaštiti na radu trebalo bi obuhvaćati tri najvažnija općenita područja: tehničke podatke i informacije o istraživanjima ozljeda na radu, nesreća na radu i zakonodavstvo; vještine komuniciranja s radnicima i formuliranja njihovih problema; i temeljita ideološka i politička perspektiva koja omogućava obuhvatno i realistično razumijevanje odnosa moći radi donošenja učinkovitih rješenja za probleme zaštite na radu.

Četvrti i posljednji uvjet je razina *ovlasti, snage i utjecaja* povjerenika zaštite na radu, tj. njihove sposobnosti korištenja prava ili izvršavanja dostatnog pritiska kako bi ostvarili svoje ciljeve. Povjerenici zaštite na radu moraju koristiti svoja zakonska prava u političkom kontekstu u kojemu poslodavci kontroliraju radnu snagu, informacije i prirodu kao i trenutak poboljšanja zdravlja i sigurnosti. Kada su povjerenici zaštite na radu i radnici osnaženi, imaju veći utjecaj i mogućnost izvršavanja pritiska na upravu, značajno povećavajući svoj kapacitet mobilizacije radnika.

Uključivanje radnika također je od ključne važnosti za prijenos informacija radnicima i za njihovo utvrđivanje potencijalnih opasnosti, ili na način da problematiziraju određena pitanja s povjerenicima zaštite na radu, ili zaustavljanjem rada. Osnaživanje povjerenika zaštite na radu ostvaruje se ne samo kroz participaciju već i kroz kontrolu resursa i aktivnosti. Tri su glavna specifična aspekta vezana uz osnaživanje povjerenika zaštite na radu. Jedan je potreba za postizanjem *vidljivosti i uvažavanja* od strane uprave i stručnjaka zaštite na radu.

Drugo, povjerenicima zaštite na radu potrebno je *priznanje i podrška* svih radnika (ne samo članova sindikata) i sindikata na razini poduzeća. Treći aspekt je potreba za jasnim i formalnim *priznanjem* od strane vlade.

Pristupi i aktivnosti povjerenika zaštite na radu

Sindikati mogu koristiti različite strategije zaštite na radu na europskoj, nacionalnoj i lokalnoj razini koje mogu imati veliki utjecaj na pristupe i aktivnosti povjerenika zaštite na radu. Na primjer, povjerenici zaštite na radu i sindikalni članovi zajedničkih odbora mogu biti uvučeni u „tehnički i legalistički” pristup koji se usredotočuje na probleme zaštite na

radu kao proceduralne i tehničke probleme nevezane uz radno mjesto i radne odnose koji su vrlo često u prilog upravi. Povjerenici zaštite na radu mogu zauzeti i „konfrontacijski” stav i pristup, reagirajući grubo i neprijateljski (prema van ili prema unutra u tvrtkama) na pristup uprave, koristeći zakonodavstvo i propise kao alate konfrontacije i često bez prijedloga za rješavanje najvažnijih problema zaštite zdravlja i sigurnosti na radnome mjestu. Nadalje, povjerenici zaštite na radu također mogu zauzeti stav i pristup „političkog aktivizma”, te prikupljati mnoštvo podataka i informacija, nastojati aktivno povećati razinu znanja radnika, njihovu vidljivost i sudjelovanje, te promicati kolektivno djelovanje i osnaživanje radnika predlaganjem i dogovaranjem alternativnih prijedloga s poslodavcima (Hall *et al.*, 2006.). Aktivnosti povjerenika zaštite na radu često su spoj elemenata ta tri različita pristupa.

Povjerenici zaštite na radu mogu razviti niz različitih aktivnosti vezanih uz zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika i prevenciju. Primjeri takvih aktivnosti su pružanje informacija i osposobljavanja radnika, kao i akcije koje se na izravniji način odnose na stvarno sudjelovanje radnika u vezi sa pitanjem zdravlja na radnome mjestu. Ovdje donosimo kratki prikaz nekih najvažnijih aktivnosti vezanih uz komuniciranje, znanje, osposobljavanje, istraživanje, pregovaranje i izvršavanje pritiska.

Na temelju iskustva je dokazano da povjerenici zaštite na radu moraju održavati redovite sastanke s radnicima kako bi ih obavijestili o svojim aktivnostima. Nedostatak komunikacije među njima je prepreka učinkovitosti povjerenika zaštite na radu, što dovodi do izostanka podrške radnika i nedostatka razumijevanja opasnosti. Potrebno je osigurati uvjete kako bi povjerenici zaštite na radu mogli uspostaviti primjerenu ravnotežu između primanja odgovarajućih tehničkih *informacija* i *osposobljavanja*, te razmatranja načina na koji radnici razmišljaju o pitanjima zaštite na radu.

Među ostalim aktivnostima povjerenika zaštite na radu su ispitivanje i praćenje uvjeta rada, ozljeda na radnome mjestu i profesionalnih oboljenja, nadzor radnih mjesta, pomoć oko upita radnika, procjena rizika na radnome mjestu i prijedlozi na području prevencije (Walters 2006.; García *et al.*, 2007.).

Povjerenici zaštite na radu mogu imati značajne ovlasti na temelju zakona ili kolektivnih ugovora koje se gotovo uvijek koriste učinkovito, kao što je pravo na obustavljanje opasnog rada ili izdavanje naloga za otklanjanje problema³.

3 U Australiji postoji takvo pravo prema kojemu povjerenici zaštite na radu imaju ovlasti izdati nalog za otklanjanje problema (tzv. *Provisional improvement notice*) koji podliježe konačnoj odluci inspektora zaštite na radu na radnome mjestu.

To pravo, koje se koristi kao posljednja moguća mjera, ima ključnu simboličnu važnost u jačanju utjecaja povjerenika zaštite na radu. Međutim, povjerenici zaštite na radu tek rijetko koriste takve akcije. Primjerice, jedna studija u Španjolskoj pokazuje kako povjerenici zaštite na radu izvršavaju tek mali pritisak, a samo 18 posto tvrdi da je koristilo svoje zakonsko pravo obustave nesigurnog rada (García *et al.*, 2007.). Među ostalim aktivnostima vezanima uz *pregovore i pritisak* ubrajamo sljedeće: sazivanje i sudjelovanje na sastancima, rad u sklopu odbora zaštite na radu i radničkih vijeća, te podnošenje službenih pritužbi i žalbi. Neke studije i istraživanja provedena u državama članicama EU kao što su Francuska, Belgija, Italija, Španjolska i Ujedinjeno Kraljevstvo (vidjeti okvir) daju detaljan općeniti uvid u aktivnosti povjerenika zaštite na radu.

Pregled aktivnosti povjerenika zaštite na radu u Španjolskoj

Aktivnosti španjolskih povjerenika zaštite na radu deset godina nakon analize španjolskoga Zakona o zaštiti na radu. Većina intervjuiranih povjerenika obavljala je različite zadatke vezane uz njihove dužnosti na području zaštite na radu, među kojima su najčešće: odgovaranje na upite radnika (90 posto ispitanika), inspekcije na radnome mjestu (79 posto), prijavljivanje problema na području zaštite na radu nadređenima i/ili menadžerima (76 posto), ispitivanje dostupne dokumentacije o zaštiti na radu u poduzeću (75 posto) i sudjelovanje u aktivnostima informiranja i/ili osposobljavanja radnika (74 posto). Povjerenici zaštite na radu prilično su aktivni, većinom kad je riječ o informiranju i savjetovanju radnika o pitanjima zaštite na radu. Međutim, rjeđe su bili izravno uključeni u upravljanje zaštitom na radu i odluke poduzeća (npr. sudjelovanje u istraživanju nesreća, procjeni rizika, planiranju prevencije ili odgovaranje na posebne zahtjeve poslodavca u vezi sa zaštitom na radu).

Izvor: García AM, López-Jacob MJ, Dudzinski I, Gadea R, Rodrigo F. Čimbenici koji se vezuju uz aktivnosti povjerenika zaštite na radu na španjolskim radnim mjestima. *J Epidemiology Community Health*. 2007.; 61(9):784-90

Pregled aktivnosti povjerenika zaštite na radu u Ujedinjenom Kraljevstvu

Istraživanje među povjerenicima zaštite na radu u *Ujedinjenom Kraljevstvu* pokazuje kako ih je većina na dobro organiziranim radnim mjestima. To, vjerojatno, ukazuje kako su to bolja a ne tipična radna mjesta. Više od polovice (56 posto) povjerenika zaštite na radu je izjavilo kako njihov poslodavac provodi odgovarajuću procjenu rizika, ali manje od tri od deset povjerenika zaštite na radu (28 posto) je zadovoljno njihovim uključenjem u izradu procjene rizika, a gotovo polovica njih (44 posto) uopće nije bila uključena. Više od polovice svih povjerenika zaštite na radu (51 posto) provede tri ili više inspekcija godišnje; svaki treći (34 posto) povjerenik zaštite na radu je u proteklome tjednu utrošio između sat i pet sati na zaštitu na radu.

Izvor: Konfederacija sindikata (TUC): Istraživanje o povjerenicima zaštite na radu, 2006.

Utjecaj sindikata i povjerenika zaštite na radu na intervencije i ishode

Iako nema dovoljno istraživanja o učinkovitosti povjerenika zaštite na radu i njihovu utjecaju na zdravlje na radu, te iako postoje velike razlike među nalazima provedenih istraživanja, ona ipak podržavaju ideju da su sindikati, zajednički sporazumi i sindikalno predstavljanje radnika na području zaštite na radu u bliskoj vezi s višim razinama poštovanja, nižom stopom ozljeda na radu i zdravstvenih problema, te općenito s boljom zaštitom na radu (Shannon *et al.*, 1997.; Milgate *et al.*, 2002.; Walters 2006.). Općenito gledano, istraživanja pokazuju kako participativni pristup na radnome mjestu dovodi do poboljšanja praksi upravljanja zaštitom na radu i poštovanja regulatornih standarda (Kochan *et al.*, 1977.; Beaumont *et al.*, 1982.; Bryce and Manga 1985.). Istraživanje provedeno u Italiji, u bolnicama u regiji Pijemont, pokazalo je kako savjetovanje s povjerenicima zaštite na radu ima važnu ulogu u bolničkim politikama prevencije (Coordinamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza della Sanità e Università del Piemonte (Co.Ra.L.S). La sicurezza sul lavoro negli ospedali del Piemonte. Torino, 2005.).

Sindikalno predstavljanje i ozljede na radu u Ujedinjenom Kraljevstvu

Istraživanje je pokazalo niže stope ozljeda na radnim mjestima na kojima postoje sindikalni predstavnici zaštite na radu. Rezultati pokazuju da je očekivani učinak odbora zaštite na radu u kojima je barem nekoliko članova koje bira sindikat značajan i negativan u usporedbi s osnovnom grupom za odbore zaštite na radu u kojima nema članova koje biraju sindikati. To ukazuje kako postoji posredni učinak sindikata na sigurnost i to ide u korist radnika. Učinci povjerenika zaštite na radu također su značajni i negativni. Za razliku od toga, učinak uprave koja sama odlučuje o zaštiti na radu nije značajan.

Izvor: Nichols T, Walters DR, Tasiran AC., Sindikati. Institucionalno posredovanje i zaštita na radu – Dokazi iz Ujedinjenog Kraljevstva. *Journal of Industrial Relations*, 2007.;49(2):211-225

Kad je riječ o zdravstvenim ishodima, postoji dosljedno pozitivna veza između razine osposobljenosti i znanja povjerenika u odborima zaštite na radu i uočene učinkovitosti odbora s nižim stopama ozljeda (Coyle and Leopold 1981.; Ontario 1986.; Walters and Haines 1988.; Eaton and Nocerino 2000.; O'Grady 2000.). Također, sustavno ispitivanje odnosa između organizacijskih čimbenika i onih radnoga mjesta, te stopa ozljeda, pokazuje kako osnaživanje radne snage na području općih pitanja i dužina osposobljavanja članova zajedničkog odbora za zaštitu na radu stoji u bliskoj vezi s nižim stopama ozljeda (Shannon *et al.*, 1997.).

Nedavno provedeno istraživanje u Ujedinjenom Kraljevstvu o sindikalnim predstavnicima i stopama ozljeda, te prvo sustavno empirijsko istraživanje u Francuskoj o učinkovitosti povjerenika zaštite na radu, također ilustriraju neke veze između prisutnosti sindikata i povjerenika zaštite na radu te rezultata na području zaštite na radu (vidjeti okvire).

Odbori zaštite na radu i ishodi zaštite na radu u Francuskoj

Istraživanje o uvjetima rada provedeno 2005. u Francuskoj pokazuje kako je u slučaju radnih mjesta na kojima postoji odbor zaštite na radu (CHSCT) dvostruko veća vjerojatnost da će radnici prijaviti problem ako su u prethodnih 12 mjeseci dobili informacije ili prošli osposobljavanje na području zaštite na radu. Primjerice, kada su pokriveni odborom zaštite na radu, 29 posto radnika je prošlo određeno osposobljavanje o zaštiti na radu u protekloj godini, za razliku od samo 9 posto radnika u čijem slučaju nema odbora zaštite na radu. Također, 57 posto radnika pokrivenih odborom zaštite na radu dobiva pisane sigurnosne upute, za razliku od 25 posto nepokrivenih radnika. Još jedan pokazatelj pozitivnih učinaka postojanja odbora zaštite na radu jest dostupnost zaštite od kemijskih i bioloških opasnosti: 67 posto radnika pokrivenih odborom zaštite na radu imali su zaštitu od kemijske izloženosti, a samo 57 posto onih kod kojih nije bilo odbora zaštite na radu. Doktori medicine rada vjeruju kako odbori zaštite na radu poboljšavaju učinkovitost prevencije. Primjerice, tamo gdje postoji odbor zaštite na radu, vjerojatnost da će doktori medicine rada pozitivno ocijeniti prevenciju od kemijskih i bioloških rizika raste za 20 posto.

Izvor: Thomas Coutrot. DARES, ministère de Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, Pariz, Francuska

Potrebe i izazovi

Povjerenici zaštite na radu ključan su organizacijski čimbenik na radnom mjestu za unapređenje zaštite na radu. Međutim, mnogo je potreba i izazova s kojima se treba pozabaviti. Ovdje donosimo sažetak nekih od najvažnijih potreba i izazova s obzirom na sindikate i radnike, političare i uprave, te znanstvenike.

Sindikati i povjerenici zaštite na radu

Radi pružanja učinkovite potpore povjerenicima zaštite na radu, sindikati trebaju integrirati ključna pitanja zaštite na radu u svoje strategije.

Među glavnim potrebama i izazovima su:

- Pобољшanje kolektivnih ugovora u području zaštite na radu. Na mikro razini naglasak treba staviti na odredbe kolektivnih ugovora koje inkorporiraju stvarna iskustva radnika i povjerenika zaštite na radu.
- Razvijanje kolektivnog pregovaranja usredotočeno na predstavljanje radnika u slučajevima podugovaranja i lanaca nabave.
- Informiranje i osposobljavanje radnika o pitanjima zaštite na radu, kao i uključivanje tih tema u pregovore sindikata i poslodavca.
- Izvlačenje brojnih pitanja zaštite na radu koja su trenutno u tehničkom i pravnom „okviru” i njihovo uključivanje u širu socijalnu perspektivu i perspektivu politike zaštite zdravlja i sigurnosti.
- Poticanje političke suradnje između povjerenika zaštite na radu, članova radničkih vijeća i sindikalnih povjerenika.
- Razmatranje najboljeg načina na koji povjerenici zaštite na radu mogu utjecati na ostale aktere u sustavu zaštite na radu, uključujući organizacije poslodavaca, stručnjake zaštite na radu te regulatore kako bi se osiguralo okruženje koje olakšava zastupanje interesa radnika na području zaštite na radu.
- Postizanje više razine participacije kako povjerenici zaštite na radu ne bi bili samo informirani i konzultirani oko problema zaštite na radu, već bi imali i utjecaj i ovlasti pregovarati o tim pitanjima.
- Izrada obuhvatnih i pouzdanih sustava baza podataka kako bi se pratila pokrivenost, situacija, aktivnosti i rezultati povjerenika zaštite na radu.
- Stvaranje učinkovitijih mreža povjerenika zaštite na radu.

- Izrada novih strategija koje mogu doprijeti do najranjivijih radnih mjesta kroz blisku suradnju s tehničkim stručnjacima i znanstvenicima kako bi se steklo znanje koje je primjenjivo i učinkovito.
- Izrada jasne strategije praćenja i podrške povjerenicima zaštite na radu, uz odgovarajuće mehanizme praćenja, ocjene i evaluacije njihovih aktivnosti na radnome mjestu.

Političari i opća država

Političari i vladine agencije moraju biti u potpunosti svjesni ključne uloge koju povjerenici zaštite na radu imaju u poboljšanju zdravlja i dobrobiti radnika.

Sukladno tome, trebali bi provesti aktivnosti koje obuhvaćaju niz potreba radi jačanja i konsolidiranja aktivnosti povjerenika zaštite na radu:

- Izgradnja obuhvatnog i snažnog sustava zaštite na radu koji uključuje podatke o pitanjima kao što su kemijske tvari, medicinski protokoli i osobna zaštitna oprema.
- Utvrđivanje službene registracije svih povjerenika zaštite na radu.
- Bolje financiranje i resursi za programe osposobljavanja na području zaštite na radu za povjerenike zaštite na radu.
- Bolje financiranje i resursi za kolektivno pregovaranje radi proširenja pokrivenosti povjerenika zaštite na radu (npr. regionalni povjerenici zaštite na radu i ostali oblici predstavljanja radnika na radnome mjestu).
- Pomoć u osnaživanju odbora zaštite na radu povećanjem njihovih ovlasti za donošenje odluka.
- Podizanje razine provedbe pravila i propisa razvijanjem učinkovitijih instrumenata provedbe. Na primjer, inspektori rada i administracija rada često nemaju dostatne resurse i sredstva za provođenje i promicanje propisa. Također, povjerenici zaštite na radu moraju biti pravno neovisni i imati zaštitu od poslodavaca. Zakoni i propisi stoga moraju povjerenicima zaštite na radu osigurati odgovarajuću zaštitu od odmazde. Povjerenici zaštite na radu trebaju imati formalno, pravno priznanje i legitimitet kao pregovarači, i taj njihov status trebaju uvažavati tehnički stručnjaci i preventivne službe. Konačno, potrebno je izmijeniti važeće kriterije za postojanje povjerenika zaštite na radu i odbora zaštite na radu kako bi se proširila njihova pokrivenost.

Znanstveni istraživači

Vodeći „tehnički” pristupi istraživanjima na području zaštite na radu zanemarili su ulogu povjerenika zaštite na radu, otvoreno umanjujući značenje radničke participacije i njezin utjecaj na niz pitanja. Participativni modeli istraživanja ne vide radnike kao puke predmete istraživanja već kao aktivne sudionike u svim fazama istraživanja (tj. od osmišljavanja i

prikupljanja podataka do analize i tumačenja nalaza). Taj pristup bi stoga trebao biti glavni element ukupne strategije za uvođenje političkih i socijalnih promjena koje poboljšavaju uvjete rada, kao i zdravlje te dobrobit radnika i njihovih obitelji. Tijela EU odgovorna za zaštitu na radu moraju razviti kvalitetne programe informiranja i istraživanja. Prioriteti istraživanja ključni su za prikupljanje dokaza koji će pomoći ocijeniti učinkovitost strategija i aktivnosti.

Među posebnim nedostacima koje je potrebno ispraviti su:

- Kritičko ocjenjivanje pitanja u europskim i nacionalnim istraživanjima o uvjetima rada.
- Poboljšavanje informacija i istraga u brojnim zemljama, posebno u južnoj i istočnoj Europi.
- Opisivanje okolnosti u kojima djeluju povjerenici zaštite na radu i odbori zaštite na radu.
- Detaljno analiziranje uvjeta i čimbenika vezanih uz učinkovitost djelovanja povjerenika zaštite na radu.
- Ocjenjivanje učinka sindikata, radnika i povjerenika zaštite na radu na ishode zaštite na radu.
- Provođenje agende istraživanja koja pokazuje često prikrivenu političku i socijalnu dimenziju u pozadini većine preventivnih aktivnosti na području zaštite na radu.

Zaključak

Ovaj je dokument pokušao osigurati polaznu točku za ocjenu uloge koju povjerenici zaštite na radu imaju u zaštiti zdravlja i sigurnosti u Europskoj Uniji kroz sustavnu analizu raspoloživih iskustava i dokaza. S obzirom na prirodu i složenost analizirane problematike, kao i na relativan manjak istraživanja na tome području, razvijen je teoretski model koji opisuje široki raspon uvjeta i čimbenika koji su potencijalno vezani uz učinkovitost djelovanja povjerenika zaštite na radu. Taj model osigurava odgovarajući okvir za razvoj toga važnoga područja zdravlja na radu. Konkretno, može pomoći u razvoju budućih potreba na području istraživanja i donošenja politika, u razvoju novih pokazatelja praćenja, definiranju učinkovitijih akcija i intervencija te u ocjenjivanju utjecaja rada povjerenika zaštite na radu na niz različitih ishoda na području zaštite zdravlja i sigurnosti.

Iako je utjecaj povjerenika zaštite na radu na zdravlje na radu jedva bio uključen među prioritete politike i istraživanja, postojeće informacije i istraživanja idu u prilog zaključku kako sindikati, predstavnici radnika i povjerenici zaštite na radu predstavljaju ključnu moćnu snagu za poboljšanje zdravlja na radu radnika u EU. Općenito, istraživanja uglavnom provedena u zemljama angloameričke tradicije i u nordijskim zemljama pokazuju da su radna mjesta na kojima postoje sindikati sigurnija i imaju bolje ishode kad je riječ o zaštiti na radu.

Iako je jasno da je uključenost vladinih agencija i znanstvenih istraživača važna, snažna uključenost sindikata, radnika i povjerenika zaštite na radu u promicanju političke debate, akcije i istraživanja ove teme posebno je važna.

Dodaci

Sudionici u projektu EPSARE

Koordinatori projekta EPSARE su: María Menéndez (Odjel za zaštitu na radu, Savez katalonskih radnika, CC.OO., Girona, Španjolska); Joan Benach (Istraživačka skupina za zdravstvene nejednakosti, Istraživačka jedinica medicine rada, Odsjek eksperimentalnih i zdravstvenih znanosti, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Španjolska); Laurent Vogel (Europski sindikalni institut za istraživanje, obrazovanje i zaštitu na radu ETUI-REHS), Bruxelles, Belgija.

Među ostalim članovima osnovne skupine su: Thomas Coutrot (DARES, Ministère Emploi et Affaires Sociales), Marianne De Troyer (Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles, Université d'Europe), Ana M^a García. Sindikalni institut za zaštitu na radu, ISTAS, Španjolska, Jan Popma (Sveučilište u Amsterdamu), Miluse Vachová (Sveučilište Ostrava), i David Walters (Fakultet društvenih znanosti u Cardiffu, Cardiff, Ujedinjeno Kraljevstvo).

Članovi istraživačke skupine su: David Gimeno (Odsjek za epidemiologiju i javno zdravstvo, University College London, Ujedinjeno Kraljevstvo, i Škola javnog zdravlja Sveučilišta u Teksasu, Odsjek za okoliš i medicinu rada, San Antonio Regional Campus, San Antonio, Texas, SAD); Allan Hall (Fakultet humanističkih znanosti, Sveučilište Windsor, Windsor, Kanada); Carles Muntaner (Odsjek za socijalni kapital i zdravlje, Centar za ovisnosti i mentalno zdravlje, Sveučilište u Torontu, Toronto, Kanada); Michael Quinlan (Fakultet industrijskih odnosa i organizacijskog ponašanja, Sveučilište u Novom Južnom Walesu, Sydney, Australija); Harry Shannon (Odjel za kliničku epidemiologiju i biostatistiku; Program medicine rada i medicine okoliša, Sveučilište McMaster, Hamilton, Kanada); Montse Vergara (Istraživačka skupina za zdravstvene nejednakosti, Jedinica za istraživanja medicine rada, Odjel eksperimentalnih i medicinskih znanosti, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Španjolska); i David Walters (Fakultet društvenih znanosti u Cardiffu, Cardiff, Ujedinjeno Kraljevstvo).

Bibliografija

- Benach J, Muntaner C, with Solar O, Santana V, Quinlan M, and the Emconet Network. *Employment, work, and health inequalities: A Global perspective*, forthcoming 2009.
- Chung H, Muntaner C. Welfare state matters: a typological multilevel analysis of wealthy countries. *Health Policy* 2007;80(2):328-39.
- Coordinamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza della Sanità e Università del Piemonte (Co.Ra.L.S). La sicurezza sul lavoro negli ospedali del Piemonte. Torino, 2005.
- Department of Trade and Industry. *Workplace representatives: a review of their facilities and facility time*. Consultation Document. URN 06/1793. January, 2007. Accessed in web page: <http://www.berr.gov.uk/files/file36336.pdf>
- ETUI (Europski sindikalni institut). 2008a. Pristupljeno 01-08-08. Dostupno na: http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/rdossier.asp?rd_pk=205&dos_pk=15
- ETUI (Europski sindikalni institut). 2008b. Pristupljeno 02-08-08. Dostupno na: http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/rdossier.asp?rd_pk=323&dos_pk=15
- Frick K, Walters DR. Worker representation on health and safety in small enterprises: Lessons from a Swedish approach. *International Labour Review*; 1998, 137(3):365-89.
- García AM, López-Jacob MJ, Dudzinski I, Gadea R, Rodrigo F. Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces. *J Epidemiol Community Health*. 2007;61(9):784-90.
- Gazzane S. *La représentation des travailleurs en matière de santé et de sécurité dans les pays de l'Union Européenne*. Institut Syndical européen pour la recherche, la formation et la santé et sécurité (ETUI-REHS). kolovoz, 2006.
- Hall A, Forrest A, Sears A, Carlan N. Making a difference. Knowledge activism and worker representation in OHS Committees. *Industrial Relations* 2006.; 61(3):408-34.
- James P, Walters D. Workers' representation in health and safety: options for regulatory reform. *Industrial Relations Journal* 2002.;33(2):141-156.
- James P, Johnstone R, Quinlan M, Walters D. Regulating Supply Chains to Improve Health and Safety. *Industrial Law Journal*, 2007.;(36)2:163-187.
- Menéndez M, Benach J, Vogel L. El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral: el proyecto EPSARE. *Arch Prev Riesgos Labor* 2008.;11:5-7.
- Milgate N, Innes EV, O'Loughlin K. Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: A review. *Work* 2002.;19:281-290.
- Shannon H, et al., Workplace organizational correlates of lost time accident rates in manufacturing. *Am J Ind Med*. 1996.;29:258-268.
- Shannon H, Mayr JS, Haines T. Overview of the relationship between organisational and workplace factors and injury rates. *Safety Science* 1997.;26:201-217.
- Walters D. Employee representation on health and safety in small enterprises. A trade union initiative in agriculture. *Employee Relations* 1998.;20(2):164-179.

- Walters D, Kirby P, Daly F. *The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives*. London: Health and Safety Executive 321 2001. http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2001/Crr01321.pdf
- Walters D, Frick K. Worker participation and the management of occupational health and safety: reinforcing or conflicting strategies? Objavljeno u: Frick KP, Langaa J, Quinlan M, Wilthagen T. (Eds). *Systematic Occupational Health and Safety Management – Perspectives on an International Development*, Pergamon, Oxford, 2000:43-66.
- Walters D, Nichols T, Connor J, Tasiran AC, Cam S. The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety. Health and Safety Executive 2005.
- Walters D. One step forward, two steps back: worker representation and health and safety in the United Kingdom. *Int J Health Serv.* 2006.;36(1):87-111.
- Walters D, Nichols T. Representation and consultation on health and safety in chemicals. An exploration of limits to the preferred model. *Employee Relations.* 2006;28(3):230-254.
- Walters D, Nichols T. *Worker representation and workplace health and safety*. New York: Palgrave MacMillan, 2007.
- Weil D. Are Mandated Health and Safety Committees Substitutes or Supplements for Labour Unions? *Industrial Labour Relations Review* 1999.;52(3):339-359.



SSSH – Savez samostalnih
sindikata Hrvatske

Trg kralja Petra Krešimira
IV. br. 2

HR – 10000 Zagreb

Tel.: + 385 1 4655 013

Fax.: + 385 1 4655 040

e-mail: sssh@sssh.hr

<http://www.sssh.hr>

etui.